

## PROGRAMA DE LA ASIGNATURA

**Curso académico 2011-2012**

| IDENTIFICACIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LA ASIGNATURA   |   |   |                       |
|---|---|---|-----------------------|
| Código  |   | Créditos ECTS   | 6                     |
| Denominación  | GESTION DE RECURSOS HUMANOS I                   |   |                       |
| Titulación/es   | GRADO EN CIENCIAS DEL TRABAJO                   |   |                       |
| Centro  | Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales |   |                       |
| Semestre  | 5º  | Carácter  | FORMACIÓN OBLIGATORIA |
| Módulo/s  | EMPRESA   |   |                       |
| Materia/s   | ORGANIZACIÓN                                    |   |                       |
| Profesor/es   |   |   |                       |
| Nombre  | Despacho  | Correo Electrónico<br>(Página Web)  | Titulación y Grupo    |
| <b>M<sup>a</sup> ISABEL<br/>SANCHEZ HERNANDEZ</b>   | 22  | <a href="mailto:isanchez@unex.es">isanchez@unex.es</a><br><a href="http://mercado.unex.es">http://mercado.unex.es</a> | GCCT                  |
| Área/s de conocimiento  | ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS                        |   |                       |
| Departamento/s  | DIRECCIÓN DE EMPRESAS Y SOCIOLOGÍA              |   |                       |
| Profesor coordinador<br>(si hay más de uno)   |   |   |                       |
| OBJETIVOS Y COMPETENCIAS  |   |   |                       |
| <b>Objetivos</b>  |   |   |                       |
| 1. Ser capaz de valorar la importancia estratégica de la gestión de recursos humanos y comprender la relación de esta función con las demás funciones en las organizaciones.  |   |   |                       |
| 2. Conocer las distintas herramientas que se emplean en la gestión de recursos humanos, distinguiendo claramente sus características, formas y objetivos de cada una y comprendiendo sus efectos sinérgicos.                |   |   |                       |
| 3. Aprender a diagnosticar los distintos problemas o dificultades del ámbito de los recursos humanos que se presentan en distintas situaciones en el día a día de las organizaciones y saber elaborar propuestas de acción. |   |   |                       |
| <b>Competencias</b>   |   |   |                       |
| CGI1: Capacidad de análisis y síntesis  |   |   |                       |
| CGI2: Capacidad de gestión de la información  |   |   |                       |
| CGI3: Capacidad de organización y planificación   |   |   |                       |
| CGI4: Habilidad para analizar y buscar información proveniente de fuentes diversas  |   |   |                       |
| CGI5: Capacidad para la resolución de problemas   |   |   |                       |
| CGI6: Capacidad para la toma de decisiones  |   |   |                       |
| CGI8: Comunicación oral y escrita en lengua nativa  |   |   |                       |

|   |
|---|
|   |
| CGP1: Capacidad crítica y autocrítica   |
| CGP4: Capacidad para trabajar en equipo   |
| CGP5: Compromiso ético en el trabajo  |
| CGP6: Habilidad en las relaciones interpersonales   |
|   |
| CGS1: Capacidad de adaptación a nuevas situaciones  |
| CGS2: Aprendizaje autónomo  |
| CGS3: Creatividad   |
| CGS4: Iniciativa y espíritu emprendedor   |
| CGS5: Liderazgo   |
| CGS6: Motivación por la calidad   |
| CGS7: Respeto a los principios de igualdad, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad  |
| CGS9: Sensibilidad hacia temas medioambientales y sociales  |
|   |
| CED2: Capacidad para conocer, comprender y utilizar los principios de la Auditoría Sociolaboral.  |
| CED11: Capacidad para diseñar y analizar estrategias competitivas   |
| CED41: Conocer, analizar y entender la organización interna de las empresas – personas, procesos y estructuras -, identificando la interrelación de la estructura con el entorno de la actividad empresarial.                       |
| CED42: Conocer, clasificar e interpretar las relaciones entre los sujetos interesados en la empresa.  |
| CED51: Conocer, comprender y utilizar los principios básicos de Organización y Dirección de empresas.   |
| CED52: Conocer, comprender y utilizar los principios de la Dirección y Gestión de Recursos Humanos.   |
| CED57: Entender y comprender el funcionamiento de los agentes; las organizaciones e instituciones en la actividad económico-social y en las empresas a partir de representaciones teóricas formales basadas en la actitud y el rol. |
| CED59: Identificar y comprender los instrumentos de la administración de empresa relacionados con la planificación, dirección y control de las distintas áreas funcionales.   |
|   |
| CEP1: Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica  |
| CEP2: Capacidad de aplicar al análisis de los problemas criterios profesionales basados en el manejo de instrumentos técnicos   |
| CEP4: Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral   |
| CEP5: Capacidad para contribuir a la buena gestión de la asignación de recursos tanto en el ámbito privado como en el público.  |
| CEP6: Capacidad para desarrollar proyectos en el ámbito laboral   |
| CEP7: Capacidad para dirigir grupos de personas   |
| CEP12: Capacidad para evaluar consecuencias de distintas alternativas de acción y seleccionar las mejores dados los objetivos.  |
| CEP15: Capacidad para integrarse en la gestión empresarial  |
| CEP16: Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo   |
| CEP16: Capacidad para la búsqueda e interpretación de datos e interpretación de datos e información relevantes y derivar de los mismos, información relevante imposible de reconocer por no profesionales                           |

| <b>TEMAS Y CONTENIDOS</b>  |
|--|
| <b>Breve descripción del contenido</b>   |
| <p>En la actualidad, la importancia de la Dirección de Recursos Humanos en la empresa es incuestionable. Este reconocimiento se viene plasmando en las empresas a través de políticas orientadas a mejorar permanentemente la capacitación de los trabajadores, sus condiciones de trabajo y fomentar el sentimiento de pertenencia a la organización.</p> <p>En el programa de esta asignatura se integran los conceptos fundamentales de la dirección de las personas en el siglo XXI en las organizaciones así como los procesos y herramientas básicas para una gestión eficaz de los mismos. Con esta asignatura, y mediante la articulación pedagógica de fundamentos teóricos y casos prácticos, el alumno quedará capacitado para el uso de herramientas, técnicas y procedimientos fundamentales en el diseño y aplicación de políticas de dirección de recursos humanos.</p>   |
| <b>Temario de la asignatura</b>  |
| <p>Denominación del tema 1:</p> <p><b>EVOLUCIÓN DE LA GESTIÓN DE LOS RRHH HASTA LA DIRECCIÓN ESTRATÉGICA</b></p> <p>Contenidos teóricos del tema 1:</p> <p>En este primer tema introductorio se aborda la creciente importancia de las funciones y actividades relacionadas con la gestión de RRHH en nuestras organizaciones. Después se hace una descripción del complejo y dinámico entorno en el que actúa la función de RRHH, así como la importancia de hacerlo desde un enfoque estratégico.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Funciones, actividades y condicionantes externos e internos a la gestión de RRHH.</li> <li>- La creciente importancia de la gestión de RRHH y la organización del Departamento de RRHH en la actualidad.</li> <li>- La gestión estratégica de RRHH</li> </ul> <p>Metodología: Lección magistral en grupo grande. La exposición del tema se irá alternando con el análisis de la actualidad para adquirir una visión práctica y crítica de los aspectos más relevantes la gestión de RRHH.</p> <p>Competencias: CGI1, CGP5, CED2, CED11, CED41, CED42, CED51, CED52, CED57, CED59, CEP2, CEP12, CEP16</p> <p>Contenidos prácticos del tema 1: ¿Cómo efectuar un diagnóstico de RRHH para replantear una estrategia? Estudio en grupos de un caso práctico de actualidad y propuesta de soluciones.</p> <p>Metodología: Clase práctica en grupo mediano</p> |

Competencias: CGI1, CGI2, CGI3, CGI4, CGI5, CGI6, CGI8, CGP4, CGS2, CGS3, CGS4, CGS5, CGS7, CED2, CED11, CED41, CED42, CED51, CED52, CEP1, CEP2, CEP4, CEP7, CEP12, CEP15, CEP17

Denominación del tema 2:

## **DOS PROCESOS BÁSICOS: EL ANÁLISIS DE PUESTOS Y LA PLANIFICACIÓN DE LOS RRHH**

Contenidos teóricos del tema 2:

Se analiza la relación persona-puesto de trabajo, las finalidades del análisis de los puestos y las metodologías disponibles. A continuación se aborda la planificación de RRHH como requisito para hacer frente a los cambios a los que se ven sometidas las organizaciones y se hace especial referencia a los SIRH (sistemas de información de RRHH)

- El análisis del puesto de trabajo
- Métodos de análisis de puestos
- La planificación de los RRHH

Metodología: Lección magistral en grupo grande.

Lección magistral en grupo grande. La exposición del tema se irá alternando con el análisis de sitios web recomendados para el análisis de puestos y la planificación de los RRHH.

Competencias: CGI1, CGI3, CGI5, CGS5, CED42, CEP2, CEP7

Contenidos prácticos del tema 2: Ser capaz de llevar a cabo un análisis de un puesto de trabajo es una competencia importante para un profesional de RRHH. Por eso y partiendo de los contenidos teóricos se practicará de forma real siguiendo el lema de "aprender haciendo".

Metodología: Clase práctica en grupo mediano

En este tema cada alumno realizará un análisis de puesto de trabajo de alguna persona de su entorno familiar siguiendo como guía las recomendaciones que se den en el aula y un cuestionario semiestructurado que elaboraremos de forma consensuada durante la sesión teórica. Ese análisis será puesto en común y discutido con el resto de compañeros.

Competencias: CGI1, CGI2, CGI3, CGI4, CGI5, CGI6, CGI8, CGP4, CGS2, CGS3, CGS4, CGS5, CGS7, CED2, CED41, CED42, CED51, CED52, CEP1, CEP2, CEP4, CEP7, CEP12, CEP15

Denominación del tema 3:

### **LOS PROCESOS DE ADSCRIPCIÓN: RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y ORIENTACIÓN.**

Contenidos teóricos del tema 3:

Se entra de lleno en el estudio de las prácticas más habituales de gestión de RRHH en las organizaciones atendiendo tres ejes principales:

- Los procesos de reclutamiento
- Las técnicas de selección
- La orientación y la socialización laboral

Metodología: Lección magistral en grupo grande

Competencias: CGI1, CGP5, CED2, CED11, CED41, CED42, CED51, CED52, CED57, CED59, CEP2, CEP12, CEP16

Contenidos prácticos del tema 3:

A seleccionar correctamente se aprende. El objetivo de esta práctica es incidir en los aspectos fundamentales de una buena selección y en desarrollar en los alumnos las competencias necesarias para llevar a cabo una entrevista de selección de calidad.

Metodología: Clase práctica en grupo mediano.

A partir de una situación dada por el profesor, el alumno deberá desarrollar la mejor selección posible, determinar las pruebas más adecuadas y diseñar una entrevista acorde con los requisitos del caso. En clase, mediante el juego de rol, se practicará la entrevista como herramienta imprescindible de una buena selección.

Competencias: CGI1, CGI2, CGI3, CGI4, CGI5, CGI6, CGI8, CGP4, CGS2, CGS3, CGS4, CGS5, CGS7, CED2, CED41, CED42, CED51, CED52, CEP1, CEP2, CEP4, CEP7, CEP12, CEP15

Denominación del tema 4:

### **LA EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO**

Contenidos teóricos del tema 4:

Se analiza qué es y para que sirve la evaluación del rendimiento de los empleados.

- Decisiones relativas al proceso de evaluación del rendimiento: qué, quién, cómo, cuándo y en qué contexto
- Métodos y enfoques de evaluación
- ¿Cómo mejorar el rendimiento?

Metodología: Lección magistral en grupo grande

Competencias: CGI1, CGP5, CGS5, CGS6, CED11, CED41, CED57, CED59

Contenidos prácticos del tema 5: Son muchos los errores que se pueden cometer en el proceso de evaluación de un empleado. El objetivo de esta práctica es conocer esos errores habituales y desarrollar las competencias necesarias para evitar caer en estos errores tan frecuentes.

Metodología: Clase práctica en grupo mediano.

A partir de la presentación de los errores más habituales en la evaluación del rendimiento se procederá a un debate que lleve a soluciones prácticas para el dominio de la evaluación y a la realización correcta del proceso.

Competencias: CGI1, CGI3, CGI5, CGI6, CGP4, CGP5, CGP6, CGS2, CGS3, CGS4, CGS5, CGS6, CGS7, CED11, CED41, CED42, CED57, CED59, CEP2, CEP7, CEP12

Denominación del tema 5:

### **LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y LA GESTIÓN DE LAS RETRIBUCIONES**

Contenidos teóricos del tema 5:

En este tema se aborda la realización de valoraciones de puestos de trabajo que sean equitativas interna y externamente como proceso básico para el diseño de la política salarial de las organizaciones.

- En qué consiste la valoración de puestos de trabajo
- Métodos y procesos
- Fijación de la estructura salarial organizativa

Metodología: Lección magistral en grupo grande

Competencias: CGI1, CGI3, CGI5, CGS5, CED42, CEP2, CEP7

Contenidos prácticos del tema 6: ¿Qué tendencias retributivas observamos en los últimos tiempos en las economías occidentales? Se pretende con esta práctica adentrar a alumno en las políticas de retribución flexible que empiezan a ganar protagonismo en nuestra economía.

Metodología: Clase práctica en grupo mediano.

Se solicita a los alumnos que echen un vistazo a la sección de negocios de varios periódicos y que se informen sobre el paquete retributivo que ofrecen las empresas. Se trata de descubrir tendencias innovadoras sobre la retribución, recopilarlas y traerlas al aula para su discusión en grupo.

Competencias: CGI1, CGI3, CGI6, CGP4, CGP5, CGP6, CGS2, CGS3, CGS4, CGS5, CGS6, CGS7, CED41, CED42, CED51, CED57, CEP1, CEP2, CEP7, CEP12

Denominación del tema 6:

### **LA GESTIÓN DE LA FORMACIÓN, EL DESARROLLO Y LA CARRERA**

## PROFESIONAL DE LOS RRHH

Contenidos teóricos del tema 6:

La noción de formación y desarrollo en las organizaciones está evolucionando con rapidez y actualmente se consideran elementos estratégicos para la competitividad de las organizaciones.

- Formación y desarrollo
- Métodos, medios y tendencias
- Gestión y planificación de la carrera profesional

Metodología: Lección magistral en grupo grande

Competencias: CGI1, CGI3, CGI5, CGS5, CED42, CEP2, CEP7

Contenidos prácticos del tema 4: En este tema se trabajan de forma práctica los conceptos de empleabilidad y de universidad corporativa.

Metodología: Clase práctica en grupo mediano.

Los alumnos buscarán información sobre universidades corporativas, se documentarán y pondrán en común sus hallazgos. Después se analizará en el aula un caso práctico de actualidad.

Competencias: CGI1, CGI3, CGI6, CGP4, CGP5, CGP6, CGS2, CGS3, CGS4, CGS5, CGS6, CGS7, CED41, CED42, CED51, CED57, CEP1, CEP2, CEP7, CEP12

### ACTIVIDADES FORMATIVAS

| Horas de trabajo del alumno por tema |            | Presencial  |             | Seguimiento | No presencial |
|--------------------------------------|------------|-------------|-------------|-------------|---------------|
| Tema                                 | Total      | GG          | S           | TP          | EP            |
| 1 Teoría                             | 18         | 7           |             |             | 11            |
| 1. Práctica                          | 7          |             | 2           | 0.5         | 6             |
| 2. Teoría                            | 18         | 7           |             |             | 11            |
| 2. Práctica                          | 7          |             | 2           | 0.5         | 6             |
| 3. Teoría                            | 18         | 7           |             |             | 11            |
| 3. Práctica                          | 7          |             | 1.5         |             | 6             |
| 4. Teoría                            | 18         | 6,5         |             |             | 10            |
| 4. Práctica                          | 7          |             | 2           | 0.5         | 5             |
| 5. Teoría                            | 18         | 6           |             |             | 10            |
| 5. Práctica                          | 7          |             | 2           | 0.5         | 6             |
| 6. Teoría                            | 18         | 6           |             |             | 10            |
| 6. Práctica                          | 7          |             | 1           |             | 6             |
| Evaluación del Conjunto              |            |             |             |             |               |
| <b>TOTAL</b>                         | <b>150</b> | <b>39,5</b> | <b>10,5</b> | <b>2</b>    | <b>98</b>     |

GG: Clase en Grupo Grande (entre 40 y 80 alumnos de media según titulación)

S: Clase en Seminario (entre 20 y 40 alumnos de media según titulación: desdoble del GG)

TP: Tutorías Programadas (entre 5 y 8 alumnos de media según titulación)  
EP: Estudio personal del alumno, trabajo individual o en grupo, lectura de bibliografía...

## CRITERIOS Y SISTEMAS DE EVALUACIÓN

La **Modalidad presencial** es la recomendada para el correcto aprovechamiento de la asignatura. Para superar la asignatura se realizará evaluación continua y un examen al final del periodo que pretende valorar la asimilación de los contenidos y su aplicación práctica. Las características e importancia de cada instrumento de evaluación se detallan a continuación. A partir de cinco valores totales sobre diez se aprueba la asignatura.

1. El resultado de evaluación continua (20% de la nota final).
2. Examen: Una prueba objetiva de 40 preguntas tipo test de verdadero o falso donde las preguntas mal contestadas penalizan 1/2 de su valor y las preguntas no contestadas no puntúan ni positiva ni negativamente (60% de la nota final) y dos preguntas cortas (20% de la nota final).

La **Modalidad no presencial** está pensada para quien, por cualquier circunstancia, no asiste a clase y no puede seguir con normalidad la materia. En ese caso, no habrá evaluación continua y se evaluarán los conocimientos y capacidades adquiridas en un examen al final del periodo. Las características e importancia de cada instrumento de evaluación se detallan a continuación. A partir de cinco valores totales sobre diez se aprueba la asignatura.

1. Examen: Una prueba objetiva de 40 preguntas tipo test de verdadero o falso donde las preguntas mal contestadas penalizan 1/2 de su valor y las preguntas no contestadas no puntúan ni positiva ni negativamente (60% de la nota final) y cuatro preguntas cortas (40% de la nota final).

Estos criterios se mantendrán para todas las convocatorias oficiales del curso 2011-2012.

Tanto en la modalidad presencial como en la no presencial, forma parte del contenido de la asignatura, y, por tanto, está sujeto a evaluación, toda lectura, actividad, caso, video, película, página *web*, o información trabajada en el aula y/o volcada en el campus virtual, en la página diseñada para el seguimiento de la asignatura <http://campusvirtual.unex.es>

## BIBLIOGRAFÍA Y OTROS RECURSOS

### Bibliografía Básica

- ♥ Dolan, S.L., Valle Cabrera, R., Jackson, S.E. y Schuler, R.S. (2007): "La gestión de los recursos humanos. Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación" Mc Graw Hill, 3ª edición.

### Bibliografía Complementaria

- AEDIPE (2008). La aplicación de la responsabilidad social a la gestión de



personas. Ed. Media Responsable.

- Baker y McKenzie Abogados (2008). Expedientes de Regulación de Empleo, Guía práctica. Ed. Francis y Taylor.
- Boyatzis, R y McKee, A. (2006). Liderazgo Emocional. Ed. Deusto.
- Chiavenato, I. (1999). Administración de Recursos Humanos. Colombia, McGraw-Hill.
- Covey, S. (1997). Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva. Paidós Plural.
- Cuenca Alarcón, M (coord.) (2006). El éxito de la negociación en las reestructuraciones empresariales. Pearson Education.
- Dolan, S. et al. (1999). La gestión de los Recursos Humanos. Madrid, McGraw-Hill.
- El-Ghandouri, L. (2007). El despido interior. Alienta Editorial.
- Ferré Trenzano, J. (2003). Marketing Personal. Gestión 2000.
- Gómez-Mejía, L. et al. (1999). Gestión de Recursos Humanos. Madrid, Prentice Hall.
- Hellriegel, D. (1999). Comportamiento organizacional. Méjico, International Thomson Editores.
- Leal Millán, A. (1999). El factor humano en las relaciones laborales. Madrid, Pirámide.
- Lévy-Leboyer, C. (2004). FeedBack de 360°. Gestión 2000.
- Milkovich, G. y Boudreau, J. (1994). Dirección y Administración de Recursos Humanos. Estados Unidos, Addison-Wesley Iberoamericana, S.A.
- Mitchell, J. (2008). ¡ Abrácelos !. Alienta Editorial.
- Mondy, R.W. et al. (1997). Administración de Recursos Humanos. México, Prentice Hall
- Peiró, J.M. (1990). Psicología de la Organización. Madrid, UNED.
- Peters, T. (2005). 50 Claves para hacer de usted una marca. Deusto.
- Piñuel, I. (2008). Mobbing, estado de la cuestión. Gestión 2000.
- Puchol, L. (2000). Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Díaz de Santos.
- Sastre, M.A. y Aguilar E.M. (2003). Dirección de Recursos Humanos. Un enfoque estratégico. McGraw Hill.
- Ulrich, D. y Brockbank, W. (2006). La propuesta de valor de recursos humanos. Ed. Deusto.

## Enlaces de interés

- <http://www.rhmagazine.com>
- <http://www.rhh.net>
- <http://www.expansionyempleo.com>
- <http://www.investorsinpeople.co.uk>
- <http://www.som.cranfield.ac.uk>
- <http://www.emprendedoresnews.com>

## HORARIOS DE TUTORIAS

Tutorías Programadas: Se concertarán tutorías programadas con el objetivo de ir avanzando con el apoyo del docente en el trabajo práctico de la asignatura.

Profesora: M<sup>a</sup> Isabel Sánchez Hernández

Despacho: Vicedecanato de Relaciones Interuniversitarias, Edificio Central  
Días-Horas (semana): Viernes de 10:00 a 11:00.

Tutorías de libre acceso:

Profesora: M<sup>a</sup> Isabel Sánchez Hernández

Despacho: 22 en el edificio de departamentos

Días-Horas (semana):

Periodo lectivo: Lunes de 9:00 a 11:00, Martes y Miércoles de 11:00 a 13:00

Periodo no lectivo: Lunes de 9:00 a 11:00, Martes y Miércoles de 11:00 a 13:00

## RECOMENDACIONES

Se recomienda una lectura secuenciada y comprensiva de todos los materiales, un empeño especial en la comprensión de los casos de estudio y un análisis fundamentado y crítico de la actualidad. Se desaconseja limitarse a memorizar contenidos.

Se recomienda consultar semanalmente el libro indicado en la bibliografía básica porque la parte teórica de la asignatura se aproxima bastante al texto:

Dolan, S.L., Valle Cabrera, R., Jackson, S.E. y Schuler, R.S. (2007). "La gestión de los recursos humanos. Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación" Mc Graw Hill, 3<sup>a</sup> edición.